

АҲОЛИНИНГ ИШБИЛАРМОНЛИК ТАФАККУРИ ВА ТАДБИРКОРЛИК ҚОБИЛИЯТИНИ РИВОЖЛАНТИРИШНИНГ АХЛОҚИЙ-МАЪНАВИЙ ПРИНЦИПЛАРИ

Бабахолов Ғайрат Ташбатирович

СамДУ тадқиқотчиси

<https://doi.org/10.5281/zenodo.7384906>

Аннотация: Ушбу мақолада жамиятда тадбиркорлик фаолияти билан шуғулланадиган ишбилармон инсонларнинг ахлоқий-маънавий қиёфасини яратиш масаласи, тадбиркорлик қобилиятини ривожлантиришда турли омилларнинг таъсири туфайли бўладиган ўзгаришларнинг ҳатти-ҳаракатлари илмий-назарий жихатдан кўрсатилган. Шу билан биргаликда бу ҳаракатларни амалга ошириш механизмлари, унинг ижтимоий-маънавий соҳада муҳимлиги ёритилиб ўтилган.

Калит сўзлар: ишбилармонлик, тадбиркорлик, тафаккур, ахлоқ, мақсад, ахлоқий фазилат, хулқ, ривожланиш.

Жаҳондаги халқларнинг ҳаёт йўлига назар ташласак, бирон бир ҳодисанинг шунчаки пайдо бўлмаганлигини учратмаймиз. Шу нуқтаи назардан қараганда аҳолининг ишбилармонлик тафаккури ривожига асосланган тадбиркорлик қобилиятининг ривожланиш объектив заруриятдир. Чунки, аҳолининг ишбилармонлик тафаккурни ривожлантириш ва тадбиркорлик қобилиятини ўстириш мамлакатимиз иқтисодиёти, сиёсати, маданиятининг биринчи навбатда ўз ички эҳтиёж ва манфаатларини таъминлашга қаратилганлигини ва ижтимоий борлиқда мавжуд бўлган бир қатор тадбиркорларнинг ўзаро ички, муҳим, қайтарилиб турадиган боғланишларидан пайдо бўладиган янгича мазмундаги маънавий-ахлоқий нормаларнинг вужудга келаётганлигини кўришимиз мумкин.

Демак, бир томондан олиб қараганда ишбилармонликка асосланган тадбиркорлик зарурият сифатида аҳолининг эҳтиёж ва манфаатларини тезкор суръатлар билан қондиришнинг шаклланиши ва ривожланишини таъминлайдиган шарт-шароитлар, муносабатлар мажмуи ҳисобланади. Шу нуқтаи назардан қараганда тадбиркорлик янги маънавий маконни вужудга келтириш, ҳаракатланиш механзмини ишга тушуришнинг бир “винти” ларидан бири саналади.

Аҳолининг ишбилармонлик тафаккурини шакллантириш, тадбиркорлик қобилиятини ўстириш жараёнида тасодифий ҳолатларнинг бўлиш ёки бўлмаслигини ҳам инкор қилиб бўлмайди. Масалан, бирон бир

тадбиркорнинг транспорт ҳодисаси туфайли айирбошлаш учун етиштирган маҳсулотини истеъмолчига ўз вақтида етказиб беролмаганлиги бунга мисол бўла олади. Демак аҳолининг тадбиркорлик қобилиятини ривожлантиришга ташқи омилларнинг таъсир туфайли бўладиган ўзгаришларни – тасодифнинг ҳосиласи сифатида баҳолашимиз мумкин. Чунки “Тасодиф–заруриятнинг намоён бўлиш шакли ҳисобланади”¹. Худди шу жойда тадбиркорлик фаолияти билан шуғулланаётган субъектларнинг ахлоқий-маънавий қиёфасини кўрсатади.

Умуман олганда зарурият ва тасодиф диалектик алоқадорликда бўлиб, улар бир бирини тақоза этади. Шундан келиб чиққан ҳолда айтиш мумкинки, аҳолининг ишбилармонлик тафаккури билан тадбиркорлик қобилияти ўртасидаги муносабатлар зарурий ва тасодифий боғланишларга бой бўлган объектив ва субъектив омилларнинг ўзаро бирлигидан иборатдир.

Жамиятда зарурий ижтимоий қатлам сифатида тадбиркорлик фаолияти билан шуғулланадиган ишбилармон одамларнинг ахлоқий-маънавий қиёфасини яратиш масаласи алоҳида аҳамият касб этади. Аслида тадбиркорлик - бу ишбилармон кишиларнинг ўз имкониятлидан келиб чиққан ҳолда аҳолига керакли бўлган маҳсулотларни ишлаб чиқариш орқали товар сифатида сотиш, уларга керакли хизматларни кўрсатиш эвазига мунтазам равишда фойда олиш учун таваккалчилик билан иш олиб боришга асосланган ижтимоий фаолиятдир. Демак, тадбиркорлик ишбилармон кишиларнинг тафаккури ривожига мос равишда узлуксиз тарзда иш олиб боришга асосланган ижтимоий фаолиятдир. Бундай фаолият юритишнинг ҳаракатлантирувчи кучини ишбилармон кишилар ташкил қилади. Фойда ва даромад топиш борасида ишбилармонлик тафаккури ривожланган, янгиликка интилувчи, ташаббускор, ҳаракатчан кишиларни тадбиркор деб аташ мумкин бўлади.

Замонавий ишбилармон тадбиркорларнинг ахлоқий-маънавий қиёфаси деб пешона тери билан топган мол-мулкани ҳалоллик, киришимлилик, камтарлик, ташаббускорлик, янгиликка интилувчанлик, эҳсонлилик, журъатлилик, оптимислик, тежамкорлик каби энг юксак ахлоқий фазилат ва эзгу ниятларини амалда намоён қилган ҳолда фойда ва даромад топиш учун қилинадиган хатти-ҳаракатларининг тизимидир.

Тадбиркорларнинг ахлоқий-маънавий қиёфасини шакллантиришда борасидаги ишбилармонлик тафаккурининг ишлаш механизмларига

¹Яхшиликков Ж.Я., Муҳаммадиев Н.Э. Фалсафа. Дарслик. – Самарқанд: СамДУ нашри, 2021. - Б.133. (712 б).

тадбиркорнинг соғлом ва носоғлом вужуднинг қанчалик даражада ёрдам бериши мумкинлигига эътибор қаратиш лозим. Масалан, тадбиркорнинг ишбилармонлик тафаккурининг ривожланишига ёрдам белувчи соғлом вужуд унсурларига: тетиклик ва бардамлик, чидамлик, фаоллик, чаққонлик, ҳаракатчанлик ва бошқалар. Тўсқинлик қилувчи носоғлом вужуд унсурларига: тоқатсизлик, ёлқовлик, лоқайдлик, бепарволик, чарчоқчилик, ғамташвиш, асабийлик, ҳасадгўйлик ва бошқаларни киритиш мумкин.

Тадбиркорларнинг ахлоқий-маънавий қиёфасини шакллантиришда тадбиркорликка киришаётган субъектнинг ишбилармонлик тафаккури қувватини ошириш манбаларидан бири бўлган билимлилик ва унга салбий таъсир қилувчи билимсизликнинг хусусиятларини билиш зарурий ҳол ҳисобланади. Бундай билимли тадбиркорнинг янги маънавий маконни шакллантиришдаги ўрнини “Зиёли тадбиркор” деб аташ мақсадга мувофиқдир. Шу сабабли аҳолига билимдон тадбиркорнинг ахлоқий-маънавий қиёфасини “Зиёли тадбиркор” сифатида тасаввур қилишни шакллантиришга алоҳида эътибор қаратиш керак бўлади.

Аҳолининг ишбилармонлик тафаккурини ривожлантириш ва тадбиркорлик қобилиятини ўстиришда билимлилик ва билимсизлик оқибатида келиб чиқадиган ижобий ва салбий томонларни ахлоқий-маънавий жиҳатдан баҳолай олиш концептуал аҳамиятга молик бўлган масалалар жумласига киради. Тадбиркорлик қобилиятини ўстириш орқали уни чинакамига тўла қонли вужудга айлантиришда тадбиркорлик билан шуғулланмоқчи бўлаётган шахснинг хулқ-атвори алоҳида ўринни эгаллайди. Уларнинг ишбилармонлик тафаккурини ривожлантириш ва тадбиркорлик қобилиятини ўстиришда орқали тадбиркорларнинг янги авлодини тарбиялаб етиштиришда қуйидаги иккита ахлоқий-маънавий принципга таяниш керак бўлади.

Биринчи принцип. Бу «гўзал хулқли тадбиркор»ни тарбиялаб вояга етказишдан иборат бўлиб, буларга биринчи навбатда барча ташриф буюрувчиларга нисбатан: меҳрибон, мулойим, хушчақчақ, камтар, ширинсўз, кечиримли, қатъиятли, сахийлик қилиш ва шукуроналикда бўлиш қоидаларига амал қилиш талаб этилади.

Иккинчи принцип. Бу ишбилармон, аммо бадфеъл хулқли тадбиркорларни ахлоқий-маънавий жиҳатдан тарбиялашдан иборат бўлиб, унинг моҳияти шундан иборатки, гарчанд киши билимдон, ишбилармон бўлса-ю, аммо бадфеъл хулқли бўлса, бу ҳали жамиятга фойдаси тегмайдиган шахс дегани эмас. У тарбияланса жамият ривожига

ўзининг ишбилармонлиги билан катта фойда келтириши мумкин демакдир.

Ёшларни ахлоқий негизларни бузишга олиб келадиган хатти-ҳаракатлардан терроризм ва диний экстремизм, сепаратизм, фундаментализм, зўравонлик ва шафқатсизлик ғояларидан ҳимоя қилиш лозим. Ёшлар тадбиркорлигини ривожлантириш учун шарт-шароитлар яратиш уларни амалга ошириш борасидаги чора-тадбирлар ишлаб чиқилмоқда.

Маълумки, ҳар қандай кишининг иродаси ўз сифатлари, яъни кучи, ахлоқийлиги, мустақиллиги жиҳатидан турлича шаклларда намоён бўлади. Бу жараён диалектика нуқтаи назаридан қараладиган бўлса ирода кучи даражасига қараб иродаси кучли тадбиркор иродаси суст-кучсиз тадбиркорларга ажратиш мумкин. Бунда ирода кучи одамнинг кучли ҳамда кучсиз интилишлари, кучли ва кучсиз хоҳишларида, тезлик билан қарорга кела олишида кўринади.

Маълумки, тадбиркор доимо бозордаги рақобатдан чўчиб, синиб қолиш кўрқуви яшайди. Бу эса унинг иродавий кучини мустаҳкамлашни талаб қилади. Чунки, тадбиркорнинг ўзини-ўзи тута билиши туфайли кўрқмаслиги, унинг кўрқинч ҳиссини кечирмаслигида эмас, балки онгни йўқотиб қўймай, ўз иродасининг кучи билан бундай ҳиссиётларни босиши ва батамом йўқотиб юборишидадир. Бу деган сўз – ўзини идора қила билиш деган маънони билдиради. Шу сабабли тадбиркорнинг мижозлар билан бўладиган муносабатларида ўзини тута билиши, унинг вазминликка оид юксак ахлоқий- маънавий фазилатли тадбиркор эканлигини билдиради. Шунинг учун ҳам иродаси кучли тадбиркор деганда биз ўзини маҳкам тута биладиган босиқ кишиларни тушунамиз ва шундай кишиларни тарбиялаш орқали янги маънавий маконни тўлдирувчи фаол субъектларни етиштиришни барча зиёлиларнинг олдида турган энг долзарб вазифалардан бири деб ҳисоблаймиз.

Шуни унитмаслигимиз керакки, тадбиркорнинг қатъият ва чидамлилиги аниқ мақсад ва ўзининг анчагина барқарорлиги билан ажралиб турадиган кучли мотивларнинг мавжудлигига ҳам боғлиқдир. Умуман олганда, ахлоқий-маънавий жиҳатдан тадбиркорнинг ўзини тута билиши, дадиллиги, қатъийлиги, чидам ва тоқатлиги туфайли шакланган кучли иродасини мадрлик намунаси деб баҳолаш мумкин.

Тадбиркорнинг мақсади деганда, нимага эришиши кераклигини ва қандай қийинчиликларни енгиши лозимлигини англаши тушунилади. “Мақсад – бу одам ўз орзусини амалга ошириш учун қилинадиган аниқ

режа асосидаги ҳаракатлар кетма-кетлигидир”². Бундай одамларни Ш.Суюндиқов: “Беш тоифага биринчи тоифа-умуман мақсади йўқ; иккинчи тоифа – мақсади бор, лекин билими йўқ; учинчи тоифа – мақсади ҳам, билими ҳам бор, лекин ҳаракати йўқ; тўртинчи тоифа-мақсади бор, аммо тўсиқларга таслим бўлади; бешинчи тоифа-мақсади бор, билими бор ва ҳаракати билан бошлаган ишини охирига етказувчи ғолиб инсонлар”³га бўлади. Бизнинг мақсадимиз ҳам бешинчи тоифага мансуб бўлган ишбилармонлик тафаккури юқори даражада шаклланган, тадбиркорлик қобилияти намунали тарзда ривожланган янги тадбиркорлар авлодини тарбиялаб вояга етказишдан иборатдир.

Хулоса ўрнида шунини айтиш мумкинки тадбиркорнинг ирода кучи қабул қилинган қарорни ўз вақтида бажаришда кўринади. Тадбиркорлар фаолиятини яхшилаш учун қабул қилинган қарорларни бажаришнинг, қилинган иш-ҳаракатнинг ҳаммаси ҳам ироданинг кучли эканидан дарак беравермайди. Тадбиркорнинг иродавий зўр беришлар воситаси билан енгадиган қаршилик ва қийинчиликлар даражаси ва характери ирода кучининг объектив кўрсаткичи бўлиб хизмат қилади.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. Мирзиёев Ш.М. Янги Ўзбекистон стратегияси. – Тошкент: “Ўзбекистон”, 2021.
2. Яхшиликков Ж.Я., Муҳаммадиев Н.Э. Фалсафа. Дарслик. – Самарқанд: СамДУ нашри, 2021.
3. Стивен Р. Муваффақиятли инсонларнинг етти кўникмаси – Тошкент “Nihol” нашриёти, 2021.
4. Суюндиқов Ш. Бизнесда интуиция ёхуд тадбиркорликнинг олтин калити. Монография. – Т.: Zamin nashr, 2021.
5. Султанова Г.С. Илмий тафаккур тарзида конструктив креативлик. Монография. – Самарқанд, 2021
6. Ruzimurodov S. M., Ruzimurodov O. M. The Role of the Neighbourhood in the Healthy and Harmonious Education of Young People in the Global Environment //Indiana Journal of Humanities and Social Sciences. – 2021. – Т. 2. – №. 12. – С. 1-3.

² Суюндиқов Ш. Бизнесда интуиция ёхуд тадбиркорликнинг олтин калити. Монография. – Т.: Zamin nashr, 2021. –Б.5. (318 б)

³ Суюндиқов Ш. Бизнесда интуиция ёхуд тадбиркорликнинг олтин калити. Монография. – Т.: Zamin nashr, 2021. –Б. 7-9. (318 б)

7. Ruzimurodov S. M., Sultanova N. THE ROLE OF THE FAMILY IN THE UPBRINGING OF YOUNG PEOPLE AS A HARMONIOUS GENERATION //Иновационные подходы в современной науке. – 2019. – С. 367-371.